

Novedades introducidas por el reciente V Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva alcanzado por los agentes sociales



Raúl García González
Socio responsable del Área Laboral EY

Pablo Santos Fita
Socio del Área Laboral EY

Felipe Martínez Ramonde
Asociado Senior del Área Laboral EY Galicia

Se ofrece una síntesis de las principales novedades introducidas por el reciente V Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva alcanzado por los agentes sociales.

Contenido del Acuerdo

El V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) tiene como hilo conductor buscar desde la negociación colectiva la mejora de la situación de las empresas y el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales, así como enriquecer los contenidos de la negociación colectiva y adaptarlos a los cambios y realidades que se van produciendo en la sociedad, en la economía y en el mercado de trabajo, según se subraya en su Preámbulo.

El AENC posee una vigencia de tres años, de 2023 a 2025, y mantiene la naturaleza jurídica meramente obligacional de anteriores AENC, esto es, que sirve exclusivamente como referencia para la aplicación en los convenios colectivos de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en el Acuerdo.

Los contenidos del AENC son diversos, abarcando materias tan variadas dentro de las relaciones laborales como el empleo, la retribución, la jubilación flexible o el teletrabajo, entre otras. Destacamos a continuación aquellas cuestiones de mayor trascendencia:

Empleo y contratación

- ▶ Extensión de los contratos temporales por circunstancias de la producción imprevisibles hasta el límite de **1 año** en la negociación colectiva sectorial, ampliando el plazo de 6 meses establecido en el artículo 15.2 ET.
- ▶ Desarrollo en los convenios colectivos de la regulación específica de los fijos discontinuos y los contratos a tiempo parcial.

Jubilación

Potenciación de la jubilación parcial y flexible mediante la celebración de contratos de relevo que intensifiquen la renovación de las plantillas.

Retribución

Sin duda el elemento de mayor alcance del AENC es el establecimiento de los criterios para la determinación de los incrementos salariales conforme a los siguientes parámetros:

- ▶ Incremento salarial del 4% para 2023 con aplicación de un incremento adicional máximo del 1% si el IPC interanual de diciembre de 2023 superara el 4%, con efecto del 01.01.2024.
- ▶ Al resultado del incremento anterior se aplicará un 3% para 2024 con aplicación de un incremento adicional máximo del 1% si el IPC interanual de diciembre de 2024 superara el 3%, con efecto del 01.01.2025.
- ▶ Al resultado del incremento anterior se aplicará un 3% para 2025 con aplicación de un incremento adicional máximo del 1% si el IPC interanual de diciembre de 2025 superara el 3%, con efecto del 01.01.2026.

Incapacidad temporal por contingencias comunes

Potenciación y aprovechamiento del papel y recursos de las Mutuas en los procesos de IT por enfermedad común.

Seguridad y Salud en el trabajo

Mayor desarrollo en la negociación colectiva de los objetivos de seguridad y salud laboral.

Instrumentos de flexibilidad interna

- ▶ Regulación en los convenios colectivos de criterios, causas y procedimientos de medidas de flexibilidad interna empresarial, así como procesos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado.
- ▶ Introducción en los convenios colectivos de sistemas de clasificación profesional basados en grupos profesionales.
- ▶ Adopción de fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo en la medida en que lo permitan los procesos productivos y los servicios que se prestan. Fijación preferente de la jornada en cómputo anual en los convenios colectivos.
- ▶ Concreción de los procedimientos de inaplicación de los convenios (descuelgues) regulados en el artículo 82.3 ET.
- ▶ Potenciación de los ERTES como medidas de flexibilidad interna, priorizando las medidas de reducción de jornada sobre las de suspensión de contratos.

Teletrabajo

Potenciación y desarrollo en la negociación colectiva de los criterios de regulación del teletrabajo como forma de organización del trabajo.

Desconexión digital

Protección del derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral en el marco de los convenios colectivos con el establecimiento de criterios específicos en su regulación.

Igualdad entre mujeres y hombres

La negociación colectiva deberá promover la igualdad real en el empleo y las condiciones de trabajo con el establecimiento de criterios retributivos transparentes, medidas de flexibilidad que faciliten la conciliación laboral, fomento de la contratación femenina o regulación de los criterios de promoción profesional y ascensos, entre otros.

Discapacidad

La negociación colectiva debe contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad.

Transición tecnológica, digital y ecológica

- ▶ Los convenios colectivos sectoriales y de empresa debe promover e impulsar la transformación digital en el lugar de trabajo en el marco de procesos participativos, así como establecer procedimientos de información previa a la representación legal de los trabajadores de los proyectos empresariales de digitalización y sus efectos sobre el empleo, las condiciones de trabajo y las necesidades de formación y adaptación profesional de las plantillas.
- ▶ Adecuación a cada ámbito negocial colectivo del Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización.
- ▶ Impulso del papel de la negociación colectiva en la protección de un uso adecuado de la Inteligencia Artificial, así como la garantía del principio del control humano respecto de la IA y del derecho a la información sobre los algoritmos a la representación legal de los trabajadores.

¡[Suscríbete](#) a las newsletters de EY para mantenerte actualizado!



Para cualquier información adicional, contacte con:

Ernst & Young Abogados, S.L.P., Oficina de Madrid

Raúl García	Raulluis.garciagonzalez@es.ey.com
Eva Sainz Cortadi	Eva.SainzCortadi@es.ey.com
Miguel Prado Agudo	Miguel.PradoAgudo@es.ey.com
Nicolás Chacón Rodríguez	Nicolas.ChaconGonzalez@es.ey.com
Alicia Díaz Marques	Alicia.DiazMarques@es.ey.com

Ernst & Young Abogados, S.L.P., Oficina de Barcelona

Pablo Santos Fita	Pablo.Santos.Fita@es.ey.com
Lorena Lascuevas Perez-Sala	Lorena Lascuevas Perez-Sala

Ernst & Young Abogados, S.L.P., Oficina de La Coruña

Felipe Martínez Ramonde	Felipe.Martinez.Ramonde@es.ey.com
-------------------------	--

Acerca de EY

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (company limited by guarantee) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en ey.com.

© 2023 Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Todos los derechos reservados.

ED None

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

ey.com/es

Twitter: [@EY_Spain](https://twitter.com/EY_Spain)

LinkedIn: [EY](https://www.linkedin.com/company/ey)

Facebook: [EY Spain Careers](https://www.facebook.com/EY_Spain_Careers)

Google+: [EY España](https://www.google.com/+EY_Espana)

Flickr: [EY Spain](https://www.flickr.com/photos/ey_spain/)